



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2
The Effects on Work Motivation of Revenue Regional 2's Employee

อัยรดา กิตติแสง
นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Email: 6512100002@rumail.ru.th
ทิพชญา พิงชาญชัยกุล
อาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Email: tipchaya.p@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 335 ตัวอย่าง โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรจากสูตรของ Taro Yamane และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความสัมพันธ์สูง ($R = 0.830$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลเป็นไปตามสมมติฐาน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผลทดสอบพบว่าไม่มีค่าอิทธิพลพหุคูณ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The research of the effect on motivation of employee's operation in The Revenue Regional 2 aim to study the effect of transformational leadership of administrators on the motivation for operate of employees in The Revenue Regional 2. The sample group were 335 employees in The Revenue Regional 2 reference the calculation by Taro Yamane theory. Data were gathered by questionnaire survey tools. The statistics used for data analysis were



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ต้องการอะไร จะไปให้ถึงจุดนั้นด้วยกันโดยยึดถืออะไรเป็นหลักและแนวทาง ผู้ร่วมงานจะตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของและอุทิศตนเพื่อองค์กร ส่วนผู้บริหารจึงต้องสร้างเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์การ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ อันนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) ดังที่แรงจูงใจคือการค้นหาความต้องการภายในพนักงานและช่วยการปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลได้อย่างราบรื่น (Omar, Arbab and Abdulrahman, 2018)

สำนักงานสรรพากรภาค 2 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมสรรพากรซึ่งเป็นหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่หลักในการจัดหารายได้ให้กับประเทศดำเนินการจัดเก็บภาษีจากฐานรายได้และฐานการบริโภคในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีเงินได้ปิโตรเลียม อากรแสตมป์ และอื่นๆ ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขตห้วยขวาง เขตดินแดง เขตสวนหลวง เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตพระโขนง เขตประเวศ เขตบางนา เขตบางกะปิ เขตคันนายาว เขตวังทองหลาง เขตหนองจอก เขตมีนบุรี และเขตลาดกระบัง (กรมสรรพากร, 2564)

จากข้อมูลแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมสรรพากรมีการรับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 653 คน แต่มีการสูญเสียข้าราชการสูงถึง 1,084 คน (กรมสรรพากร, 2565) จากสาเหตุต่างๆ แสดงให้เห็นว่ากรมสรรพากรกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตรากำลังของข้าราชการ แม้กรมสรรพากรจะมีกระบวนการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้งและฝึกอบรมข้าราชการใหม่แต่ก็ต้องใช้เวลาและงบประมาณมากพอสมควร

โดยในปีงบประมาณ 2566 กรมสรรพากรได้รับเป้าหมายให้จัดเก็บรายได้ถึง 2.02 ล้านล้านบาท (ฐานเศรษฐกิจ, 2566) การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้นำที่สามารถบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดเก็บภาษีตามประมาณการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากผู้นำจะมีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กรแล้ว บุคลากรในกรมสรรพากรก็ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะกระตุ้นบุคลากรให้ทำงานแก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะหากไม่มีผู้ปฏิบัติงานตามที่ตั้งเป้าประสงค์ไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จขององค์กรก็อาจเกิดขึ้น

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษา ในฐานะข้าราชการและเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จึงมีความสนใจในศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพื่อนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวนทั้งหมด 2,052 คน (กรมสรรพากร, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของประชากร ตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ ร้อยละ 5 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 335 คน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) ที่กล่าวว่าขนาดของตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 300 คน ถือว่าดี (good)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ศึกษาและดำเนินการวิจัยครั้งนี้ในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนสิงหาคม 2566 ถึงเดือนมกราคม 2567

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวิธีการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลในรูปแบบ ดังนี้

1.1 การศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลรายงาน บทความในวารสารต่างๆ ระบบออนไลน์ เป็นต้น

1.2 การศึกษาจากแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) โดยการศึกษาจากบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 335 คน

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรงานวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวนทั้งสิ้น 2,052 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของประชากร ตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ 0.05 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 335 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) เท่ากับ 0.968

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการกรอกแบบสอบถาม

3.2 เก็บรวบรวมและตรวจความเรียบร้อยของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับ การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 76.12 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 มีสถานภาพโสด จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 73.14 มีรายได้ระหว่าง 11,500 – 20,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49.55 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 225คน คิดเป็นร้อยละ 67.16 มีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 และเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
 วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ตารางที่ 1 แสดงตารางระดับความเห็นในด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.21	0.723	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.796	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.09	0.823	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.05	0.812	มาก
รวม	4.13	0.739	มาก

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สำหรับด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าระหว่างตัวแปรตามคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ผันแปรในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตามและด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พยากรณ์ได้ร้อยละ 68.90 ($R^2=0.689$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	B	Std.Error	Beta	t	P - value
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	-0.223	0.066	-0.247	-3.387	0.001
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.006	0.065	0.008	0.096	0.923
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.481	0.060	0.606	8.039	0.000*
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.383	0.047	0.477	8.082	0.000*

$n=335$, Costant=1.215, $R=0.830$, $R^2=0.689$, $R^2_{adj}=0.686$, S.E.est=0.36645, $F=183.017$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
 วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลผันแปรในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตาม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีค่าความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุดของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม รวมถึงสามารถจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี โดยจากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงมากขึ้นไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตามด้วยแต่กลับส่งผลผกผัน เนื่องจากลักษณะการทำงานของหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตนในการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลต่างๆ และมีการประเมินสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงานเป็นรายบุคคล จากสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การผ่านวิกฤติการณ์โรคระบาดที่ผ่านมามหาหน่วยงานต้องปรับวิธีการทำงานให้มีการ Work from home ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับกระบวนการความคิดต่อกระบวนการทำงาน ทำให้รูปแบบกระบวนการความคิดเดิมเปลี่ยนแปลงเป็นผลทำให้การทดสอบผกผัน ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยที่ควรนำไปศึกษาต่อยอดหรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานในวาระต่อไปหรือนำไปศึกษากับองค์กรในรูปแบบอื่น

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ เป็นขวัญและกำลังใจรวมถึงยกย่องบุคลากรได้ดี ทั้งนี้หน่วยงานสรรพากรเป็นหน่วยงานที่มั่นคง สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจนั้นส่งผลในระดับที่น้อยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างไม่มีนัยยะทางสถิติ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเอง มีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ รวมถึงตระหนักถึงปัญหาในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยิ่งปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญาสูงก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 2 สูงตามไปด้วยในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุลและธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) และงานวิจัยของ อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่าง มีการมอบหมายงานให้แต่ละบุคคลตามความสามารถ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเองในการทำงาน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ายังปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค 2 สูงตามไปด้วยในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุลและ ชีระวัฒน์ จันทิก, 2559) และงานวิจัยของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรรักษาการเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อการไว้วางใจในบุคลากรในการพัฒนาต่อไป ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรรักษาพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจแรงบันดาลใจ ตลอดจนคอยกระตุ้นให้บุคลากรมีความทุ่มเท มีความกระตือรือร้นและพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่อยู่เสมอ ด้านการกระตุ้นปัญญาผู้บริหารควรเน้นกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดและพัฒนาตัวเองอยู่ตลอด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างนั้นต้องมีวิธีแก้ไข ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ความใส่ใจ รับฟังความต้องการและความกังวลใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นที่พึ่งพิงให้บุคลากรได้ทำงานด้วยความสบายใจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรนำผลการวิจัยศึกษาต่อยอดต่อไปเพื่อพัฒนาให้เกิดแรงจูงใจในหน่วยงานกรมสรรพากรภาค 2

2.2 ควรนำผลการวิจัยต่อยอดศึกษาในบริบทของหน่วยงานหรือองค์กรประเภทอื่น

